Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 6 de 2015

PRESIDENTE

Elección (postergación)

VICEPRESIDENTE

Elección (postergación)

RÉGIMEN DE TRABAJO

Determinación (postergación)
ver exposición

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL CONRAD (AFUC)
ver exposición

SINDICATO DE LA EX EMPRESA GOMALAR S.A.
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 19 de marzo de 2015

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Luis Puig (ad hoc).

MIEMBROS: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Núñez y Daniel Placeres.

ASISTEN: Señores Representantes Pablo D. Abdala y Oscar Groba.

INVITADOS: Por la Asociación de Funcionarios del CONRAD (AFUC), señor Sergio Pagola, Secretario, señora Graciela Olivera, Secretaria de Finanzas y señores Fabricio Terzaghi y Juan Artega, miembros de la Directiva.

Por el Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUGHU), señora Fernanda Aguirre, Secretaria General, y señor Oscar Andino, Secretario Departamental de Maldonado.

Por el Sindicato de la ex empresa Gomalar S.A., señor Rafael Almirati, y por el

Sindicato de Empleados de Nix Nativa y Afines (SENNA), señor Eduardo Roberto Maggiani, Secretario de Prensa y Propaganda.

SECRETARIO: Señor Roberto Juri.

PROSECRETARIO: Señor Francisco J. Ortiz.

SEÑOR MODERADOR (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación de la Asociación de Funcionarios del Conrad -AFUC-, integrada por el señor Secretario, señor Sergio Pagola; la señora Secretaria de Finanzas, señora Graciela Olivera, y por los miembros de la directiva, señores Fabricio Terzaghi y Juan Artega; y a una delegación del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay -Sughu-, integrada por la Secretaria General, señora Fernanda Aguirre y el Secretario Departamental de Maldonado, señor Oscar Andino.

En la reunión pasada de la Comisión de Legislación del Trabajo se planteó la necesidad de convocar a los trabajadores del Hotel Conrad, en virtud de la grave situación que se está dando allí, de los despidos que se han concretado en los últimos días y de la disposición del sindicato a reclamar el reintegro de los trabajadores. Sabemos que este tema está en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero nos parecía muy importante convocar, en primera instancia, a los trabajadores -fue aprobado por la unanimidad de la Comisión- para informarnos de la situación. Seguramente, una vez que la Comisión esté en condiciones de votar, podremos solicitar la presencia de la empresa en esta Comisión.

SEÑORA AGUIRRE.- En nombre de la organización, saludo a la Comisión y agradezco la prontitud con la que nos vuelven a recibir.

Tenemos expectativas, porque sabemos que este ámbito toma los temas que venimos a plantear con la seriedad que estos requieren. Lamentablemente, concurrimos aquí en forma recurrente, porque la situación que están viviendo los compañeros del Hotel Conrad no es demasiado distinta a la que hemos vivido con otros hoteles del sector, lo que ha sido denunciado en este ámbito, en años pasados.

En esta ocasión, los compañeros organizados del Hotel Conrad y nuestra organización están siendo sujetos a un avasallamiento de sus derechos y de la normativa laboral de nuestro país, de forma bastante aberrante, con una violación expresa del convenio colectivo del sector, de los procedimientos de prevención de conflictos establecidos allí y de los compromisos expresos que fueron hechos en la Dinatra, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, frente a los pedidos del sindicato de aclaración sobre la situación laboral y los rumores que surgieron desde que entró el último propietario a ese establecimiento.

Estos nuevos capitales chilenos tienen antecedentes bastante serios en cuanto al relacionamiento con los trabajadores -los compañeros lo van a poder detallar con precisión-, por lo que el sindicato, con la responsabilidad que le cabe, los llamó para tratar de aclarar la situación en cuanto a la implicancia que puedan llegar a tener sus reestructuras y modificaciones en los puestos de trabajo. La empresa se negó en forma permanente a dar información al respecto. No obstante, el año pasado -aproximadamente por esta fecha-, luego de negar despidos masivos -aunque, en forma encubierta, de todas maneras los realizó, produciendo una importante rebaja de los puestos de trabajo-, se comprometió a no innovar antes de comunicar en el ámbito bipartito y tripartito cualquier hecho que implicara afectación de los puestos de trabajo o un posible conflicto.

Pese a que el convenio colectivo del sector tiene, en forma expresa, cláusulas de prevención de conflictos y determina el modo en que se deben abordar las dificultades que puedan surgir, esta empresa desconoce los ámbitos de negociación, desconoce al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y fundamenta, hasta por escrito -así consta en un acta del día de ayer del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-, que no cumple

con todos estos procedimientos porque entiende que, quizás, a los trabajadores no les caiga en gracia el hecho de que ellos tengan el deseo de despedir gente. Sin duda, es cierto que a los trabajadores organizados no nos cae en gracia que ellos tengan la voluntad de despedir gente, mucho menos cuando no se justifica, desde el punto de vista operativo. Nosotros no nos cegamos a la realidad del sector, que es muy particular y que, sin duda, es zafral. Ahora, con la excusa de la zafralidad en este sector de actividad, se sigue intentando precarizar las condiciones de los trabajadores permanentes, de forma anual, del sector. Se sigue intentando hacerlo con excusas que no se sostienen más. Ahora, en particular, se está afectando a trabajadores que tenían diez o quince años de antigüedad. De ninguna forma, una reestructura que los desvincule implica un problema de zafralidad o de buena o mala temporada. Sin embargo, entendemos que puede responder a otras situaciones. Por ejemplo, en uno de los sectores, los compañeros tuvieron la valentía de tomar algún tipo de acción gremial frente al avasallamiento de sus derechos.

Nos parece muy grave que, bajo las excusas que diariamente da por la prensa este sector empresarial -reitero que no son acciones aisladas y, sobre todo, no son aisladas por parte de las multinacionales-, se avasallen en forma permanente los derechos conquistados en este país por los trabajadores.

Entendemos que la Ley de Negociación Colectiva no debe ser letra muerta en un papel y tiene que cumplirse, como cualquier otra ley. No creemos que las leyes que fueron hechas para los trabajadores deban tener menor valor jerárquico que las demás; sin embargo, están siendo avasalladas en forma permanente. Los convenios colectivos tienen una validez que no está siendo tenida en cuenta por las multinacionales. Lo que nos preocupa es qué consecuencias -consideramos que es importante señalarlo en este ámbito, que es el competente-, más allá de la reacción organizada de los trabajadores, tendrán estas multinacionales que desconocen la legislación nacional y abiertamente fundamentan que la desconocen porque se les canta, porque les parece conveniente para sus intereses, ya que tienen miedo de que ejerzamos nuestros derechos. Y posteriormente, siguen gozando de todos los beneficios que les brinda nuestro Estado para que ellos realicen sus negocios, llevándose los capitales de nuestro país, mientras que aquí no solo no quedan los capitales que generan los trabajadores, sino ni siquiera nos queda la certeza de los puestos de trabajo, en forma genuina.

En este último año este sector empresarial se ha dedicado a despedir a los trabajadores, particularmente a quienes tienen antigüedad, precarizando el trabajo al tomar funcionarios con salarios más bajos y sin antigüedad. No tenemos dudas de que es una acción coordinada para enfrentarse al próximo convenio colectivo, intentando generar debilidad en la organización antes de que se venza el último que rige hasta julio de este año.

Esta es la gran preocupación que tenemos. Los compañeros van a especificar lo que están viviendo en este establecimiento.

SEÑOR TERZAGHI.- La compañera hizo una clara exposición de la situación en la que nos encontramos actualmente. Solo tenemos para decir que el conflicto está planteado exclusivamente por responsabilidad de la empresa por no respetar los ámbitos de negociación colectiva.

SEÑOR ABDALA.- Me sumo a la bienvenida de la delegación.

Creo que el planteo ha sido claro; sin perjuicio de ello, a los efectos de conocer con más profundidad y detalle la verdadera dimensión de esta situación, pediría que nos trasmitieran en qué términos concretos se traduce lo que aquí se nos ha presentado

Me da la impresión de que lo que el sindicato plantea es que hay una especie de divorcio entre la verdad material y la verdad formal; es decir, por un lado se habla de reestructura -me pareció que la empresa está hablando de reestructura en términos de competitividad, de costos, etcétera- y, por otro, lo que la organización sindical deduce es que ese hecho lo que en verdad esconde es la intención de despedir trabajadores. Me pregunto si ustedes han notado o la realidad indica que esos despidos están más referidos a aquellos que forman parte de la organización sindical, que tienen representatividad sindical. En ese caso, estaríamos en el plano de lo que se conoce como despido antisindical.

Por lo tanto, pediría que se nos precisara un poco más los conceptos con relación a eso y, eventualmente, que se le ponga número; es decir, cuántos trabajadores son en el Conrad y cuántos serían despedidos. Es probable que esto haya tomado estado público. Sinceramente, yo no tengo esa información o no he reparado en ella,

por eso se la pido a ustedes. Me gustaría saber de cuántos despidos estamos hablando y de ellos cuántos notoriamente son de integrantes de la organización o dirigentes del sindicato.

SEÑOR TERZAGHI.- Hace dos años la empresa chilena toma posesión del 45% de las acciones del establecimiento y, a partir de ese momento, empezamos los contactos con Chile. Nos enteramos de que esa empresa en ese mismo momento estaba despidiendo ochocientos trabajadores allá. Se nos informó que era una metodología de la empresa. Al conocer esa situación, empezamos a tomar recaudos y a relevar información. El año pasado surgieron rumores de un despido de unos doscientos trabajadores.

Es verdad que al final del año pasado no hubo despidos masivos, pero sí un egreso de alrededor de ciento cincuenta, ciento sesenta compañeros por diferentes motivos, algunos fueron puntuales, perlados -uno por semana o uno cada quince días-, que podían generarse por inconvenientes en el momento del trabajo, por cuestiones de relacionamiento; se daban excusas, pero no quedaba nada claro. Hubo una cantidad importante de compañeros que se fueron, que en realidad no fueron despedidos, simplemente se negoció su salida por parte de la empresa. Reitero, hubo un egreso de aproximadamente ciento cincuenta, ciento sesenta compañeros. Por lo tanto, ese despido de doscientas personas no fue masivo, pero consideramos que ya había intenciones de la empresa en ese sentido.

En ese año se hizo una reestructura de la empresa en lo respecta a los slots, cerrando un turno entero de maquinitas, que dejó una cantidad de compañeros afuera. Esto lo planteamos ante Dinatra y se comprometieron a sentarse a discutir las próximos reestructuras en los ámbitos bipartitos y tripartitos.

Hace alrededor de un mes y medio comenzaron nuevamente los rumores de que en el sector de caja se iban a eliminar puestos de trabajo; se hablaba del 50% de los cajeros, del área de seguridad, de vigilancia. Esto no estaba claro, por eso pedimos a la empresa a nivel bipartito y tripartito que aclarara la situación porque el clima laboral se estaba enrareciendo demasiado.

Para nosotros la empresa incumplió, porque simplemente lo que hizo fue prorrogar esas reuniones bipartitas y tripartitas, desconociendo dichos ámbitos. El lunes pasado estábamos citados a una reunión bipartita a las once de la mañana; pero se cita a los compañeros a las diez de la mañana y se los despide. Cuando nosotros llegamos al hotel, los hechos estaban consumados. Fueron despedidos treinta y seis trabajadores de cuatro áreas diferentes. La empresa alegó una reestructura y eliminación de puestos de trabajo.

Seguimos insistiendo con que en un ámbito de negociación podríamos haber entendido la reestructura que la empresa planteaba y podríamos haber acordado con el sindicato una minimización de los daños que esta podía causar.

Hoy esos trabajadores están despedidos. En la tarde de ayer, se llevaron adelante instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nosotros logramos elevar una propuesta a la empresa para restituir a diecisiete compañeros, y el resto estaría acorde a negociar su salida. De esos diecisiete trabajadores, propusimos que nueve ingresaran de forma inmediata y otros ocho fueran a un seguro de paro de tres meses rotativo con los que habían ingresado en primera instancia. Esa fue la propuesta que hizo el sindicato a la patronal, la cual no aceptó la restitución de ninguno de los trabajadores. La propuesta que hizo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue de cuatro meses de seguro de paro; la empresa mejoró esa propuesta con la compensación de los salarios, pero de ninguna manera aseguraba el reintegro dentro de cuatro meses. A esa propuesta el sindicato le dijo que no.

SEÑOR PLACERES.- La Comisión debe convocar a las autoridades de la empresa para escuchar su punto de vista y luego ver qué puede aportar. Hay que tratar de encontrar una solución a esta situación. Como bien decía el señor Diputado Vidalín el otro día, a Maldonado le tenemos que reconocer que muchas veces, en situaciones críticas, ha mantenido fuentes laborales, y hoy es uno de los departamentos perjudicados.

SEÑORA AGUIRRE.- Nos parece importante dejar todo dicho en este ámbito.

En estos días, el sindicato gastronómico está convocando una plenaria de hoteles cinco estrellas a nivel nacional para ver cómo se aborda esta problemática, que no es aislada, sino que constituye una práctica

reiterada de las multinacionales, en particular, de los hoteles cinco estrellas. Intentan precarizar las formas contractuales y hacer rebajas salariales abiertas o encubiertas. Entendemos que esto no se puede dejar pasar, ni por este caso particular de los compañeros ni por el caso de los otros compañeros que están viviendo la misma situación. En algunas oportunidades tenemos la fortuna de dar un abordaje diferente a los problemas, pero no deja de ser el mismo fenómeno. Actualmente, el Hotel Fasano, un seis estrellas en Maldonado, está planteando la reducción de aproximadamente la misma cantidad de puestos de trabajo. Además, hay un preconflicto declarado en Salto, en el Hotel Horacio Quiroga, debido al no avance de las bipartitas. A veces, los argumentos de las empresas son que los ámbitos se generan, que las reuniones existen. Esto es verdad, pero el sindicato entiende que las bipartitas no deben ser una reunión de placer, sino de trabajo, donde se avance en las condiciones de los trabajadores. Si simplemente somos escuchados, pero lo que decimos no es recepcionado ni tenemos ningún punto de encuentro, no entendemos que esa sea la forma adecuada de funcionar.

La violación del convenio colectivo en este caso en particular por una empresa del sector, que no es cualquiera, y la reiteración de este fenómeno, es decir, la reducción de los puestos de trabajo con la excusa de una reestructura, dejan una menor dotación mínima necesaria para hacer funcionar un establecimiento, duplicando las energías de los trabajadores que quedan en actividad y generando trabajadores -que pudieron haber permanecido en actividad en invierno- con lesiones y problemas de salud irreparables, ya que el desgaste que se hace después de la política de terror que desarrollan al terminar cada temporada, en función de la conservación del puesto de trabajo en el invierno, es importantísimo.

Este año no se está en la misma situación que en el anterior. Cuando vinimos a denunciar lo que se vivía en Carmelo, no estábamos en condiciones de tener una reacción en forma global por parte del sindicato. En el conflicto del Mantra instalamos la primera plenaria de delegados de los hoteles cinco estrellas y, a partir de ahí, se empezó a coordinar el funcionamiento en forma conjunta en todo este sector que hasta ahora, en forma aislada, ha entendido que puede hacer lo que quiere. Esperamos que a partir de la organización de los trabajadores esto no continúe más. Ahora, o cuando termina la temporada en invierno, queremos que las cámaras empresariales se enteren de que el verano siempre vuelve. Estaremos más preparados que en instancias anteriores para dar batalla a estos avasallamientos que no pueden continuar.

SEÑOR ARTEGA.- Quizás, desde afuera, no se entienda muy bien el funcionamiento de una empresa como esta. Yo trabajo en el sector que es el eje del negocio: el casino. Hay una modalidad de contratación que es bastante inhumana. Hasta el año pasado, la empresa tenía aproximadamente mil cien empleados. Diversificó el negocio: puso un parador en la playa, una discoteca, contrató gente. Obviamente, los salarios de esa gente no son de la misma cuantía que los de la gente que estaba trabajando desde antes; además, los sectores son diferentes. El argumento que tiene la empresa es que creó puestos de trabajo. De todas maneras, los empleados permanentes de la empresa, es decir, esos que cobramos el sueldo entero los treinta días al mes, somos alrededor de setecientos cincuenta. Ese número representa a la plantilla permanente. Hay otra plantilla que integrarían los empleados permanentes, pero no tienen asegurado el trabajo como nosotros, cuyo contrato es de un día, como mínimo, a seis días, como máximo, por semana, con disponibilidad horaria. Es decir que esa persona está a la orden y no puede desarrollar otra actividad. Además, está el empleado eventual, que es el que eventualmente, ante la suba de trabajo, es llamado para cubrir las necesidades. Por ejemplo, en el casino trabajamos alrededor de ciento veinte o ciento treinta funcionarios, entre crupieres y supervisores, y en verano lo hacemos trescientos cincuenta, solo en la parte de mesa del casino. Digo esto para que se entienda la dimensión del cambio. En verano, trabajan cerca de dos mil personas en total.

Con esta reestructura, el impacto no se da solamente en casi cuarenta familias. Hay una reestructura mayor, que implica que durante muchísimos años el personal eventual -el que va a trabajar viernes y sábados en cualquier área- tiene contrato a término: un día, dos días, treinta días. Hubo funcionarios de esas características que trabajaron en ese régimen, de forma permanente, durante años. Cuando se hizo el cambio de firma de los dueños de la empresa, algunos de esos empleados ni siquiera volvieron a ser llamados. El impacto social que causa esto es que un empleado que no tiene el trabajo asegurado no accede a una vivienda, a un préstamo hipotecario, ni a un crédito para comprar una heladera. Es decir, hay otro impacto por el tipo de contrato que tiene. El personal "part time", que tiene asegurado un día y es permanente, también trabajaba en el régimen "full time" y, de un día para el otro, se le redujeron los días de trabajo.

Hoy, la empresa aduce que creó puestos de trabajo. Su plantilla asciende a 1.166 empleados, entre permanentes y "part time". El eventual no es considerado empleado. Por lo tanto, 1.166 empleados sería la plantilla actual, es decir, creció. Sin embargo, en horas de trabajo, descendió una barbaridad, y eso no solo afectó a las casi cuarenta familias que quedaron fuera, sino a todas las demás -en muchos casos hay matrimonios trabajando- en sus ingresos. Mucha gente se vio obligada a irse; esa era una herramienta de presión por parte de la empresa para que la gente se fuera. Se trata de gente que durante quince años venía trabajando bien y que, de un día para el otro, tuvo que buscar otra solución.

La empresa castiga. Si a uno le dicen: "Venite ahora que te necesito. Necesito que entres hoy a tal hora", y contesta: "No puedo ir; no tengo lugar donde dejar a los chicos", es pasado al fondo de la lista y se lo considera como último al momento de ser llamado. Por lo tanto, las personas estamos a la orden de la empresa. Es más: a veces se publicaron guardias no pagas. La persona debe tener el celular prendido esperando a que la llamen. Esa es la realidad del Conrad y lo fue durante todos estos años; había otra estabilidad en el trabajo. Actualmente, con estas cuarenta personas -además de la caída de horas hombre-, hubo otra reestructura en el departamento de cajas y de mesas del Casino; también sucedió algo similar en el área de "slots".

Faltó decir que en esa reunión del lunes, a la hora 10, cuando se despidieron a las personas, había reuniones planeadas de otras áreas para la misma semana. Nosotros pensamos que los despidos iban a continuar. Además, tenemos información de que así iba a ser.

¿Qué se hizo con esta reestructura? Por ejemplo, se despidió a jefes y cargos de confianza y se les dijo: "Si querés bajar al cargo de supervisor y no ser más jefe, te recontrato; te pago la diferencia en el despido y quedás trabajando". Pero los supervisores que había se despidieron. Por lo tanto, se bajó el salario a un determinado grupo de empleados de confianza pero hubo que hacerles lugar. Ahora bien, a algunos no se les hizo lugar y a otros sí. Como esta parte es difícil de entender, lo voy a explicar con el sector de los casinos pero sucede lo mismo en todas las áreas.

Nosotros tenemos el crupier -que paga en las mesas-, el supervisor -que controla y forma equipo con el crupier-, el jefe y el gerente. Tenemos cargos duales, otro punto más de ahorro para la empresa. Cuando nos necesita para cargos más altos porque tienen mucha actividad, nos puede subir una o dos horas, el turno entero o un mes; cuando no nos necesitan, nos baja. Entonces, todo eso corrió la grilla. Ahora, los que somos crupier prácticamente no accedemos más al cargo de supervisor porque la idea es disminuir la cantidad de empleados. Por consiguiente, estamos más de crupier. A la gente que es "part time" y eventual crupier ya no la llaman tanto porque como nos tienen a nosotros, no hay convocatoria. La promesa es dar tres días a los "part time" y que los eventuales trabajen menos.

Cabe señalar que, según un informe que realizamos en una de las tripartitas, los eventuales tenían un promedio mensual de cuatro o cinco días en invierno; en verano, trabajaban toda la temporada. En cambio, los "part time" trabajaban 22 o 23 días. Ahora, los "part time" trabajan 12 días y los eventuales casi no trabajan. Obviamente, el salario de los que quedamos y que no accedemos al cargo superior porque se modificó la grilla también disminuyó. Por lo tanto, el impacto no se traduce a pocas personas; la reestructura es mucho más profunda.

También cambió el eje del negocio.

En las últimas temporadas, las ganancias del Casino fueron de US$ 28:000.000 o US$ 30:000.000; la anterior fue de US$ 34:000.000 solo en verano. Prácticamente, con esas ganancias salvan el presupuesto anual. Aclaro que estos son números sacados de las computadoras oficiales porque hay algunos compañeros que tienen acceso a ellas. Este año, en enero tuvieron un 40% menos de ganancia y terminaron en alrededor de US$ 26:000.000. Hubo unas diferencias de política con los clientes grandes. Nosotros tenemos cinco o seis clientes grandes que dejan entre US$ 8:000.000 y US$ 10:000.000 jugando durante el verano. Esos clientes fallaron porque no querían jugar con este grupo empresarial.

Ellos dicen que con la reestructura van a modernizar la forma de trabajar, que van a emular a Las Vegas. De todos modos, quieren que el Casino siga siendo el eje del negocio. Si el Hotel Conrad no tuviese casino, no sería atractivo. De todas formas, la política de la empresa hizo que cayera sensiblemente el ingreso de jugadores. Están apostando a la ley del 20 de marzo del año pasado sobre juegos "online", que nos oponemos porque crearía un déficit en los puestos de trabajo.

Además, hay una situación de persecución sindical y de acoso a los trabajadores.

SEÑOR PAGOLA.- La parte inhumana refiere a la persecución de quienes no estén de acuerdo con las políticas de la empresa o a las caras visibles del sindicato.

El contrato "part time" -considerado como híbrido en el sistema legal-, que da gran inestabilidad, también se utilizó como forma de persecución sindical al habilitar a la patronal que pueda llamar de uno a seis días. Muchos compañeros convocados en tandas de seis días vieron menguado su trabajo, algo que perjudicó su ingreso. Una compañera que integraba la Directiva hace unos años -fuerte opositora del sistema represivo que ejerce la empresa sobre los trabajadores- tuvo que abandonar su trabajo porque no podía mantener a su familia. Elegantemente, el contrato "part time" es una herramienta de represión.

En estos últimos tiempos, la empresa ha tratado de imponer un sistema neoliberal en lugar de democrático.

Se trata de muchas situaciones que provocan estrés. Han traído mandos altos chilenos que tienen un tono de represión y de maltrato. Por ejemplo, en el sector de producción y contenidos, hay cinco compañeros que trabajan hace 17 años en la empresa, que se encargan de los espectáculos y demás, que están con licencia médica por el estrés laboral al que fueron sometidos. No sé si a ese mando alto chileno lo trajeron del ejército de allá para esta empresa.

Hay otros mandos medios, que no son chilenos, que también ejercen presión al aplicar este sistema. Están presionando de tal manera, controlando todo, que han invadido la privacidad de las personas. Allí sufrimos acoso de todo tipo e, inclusive, las personas ya no confían en el Departamento de recursos humanos. Por suerte el sindicato está dando contención a los compañeros.

El comité de base del sindicato se formó en el 2008 porque ahí comenzaron los problemas graves; ya llevamos siete años. Tanto la empresa anterior como la actual son antisindicales; nunca quisieron a los miembros del sindicato. Ahora son más elegantes con el trato, no nos dicen nada, pero son perversos. La persecución se da en miles de formas. Hay compañeras que denunciaron acoso sexual y no les creyeron diciéndoles que es una situación liviana.

Por otra parte, se han implantado un montón de cadenas de favores: si se trata de la esposa de algún conocido, la tratan bien. Es una inmoralidad tremenda.

Con respecto al acoso producido en todo este último tiempo, solicitamos que nos ayuden a que se nos abran las puertas en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social a fin de que puedan hacer una intervención sin tanto protocolo y se creen vínculos con el sindicato para sanear toda esta problemática que lleva a que muchas personas estén enfermas.

SEÑOR NÚÑEZ.- En primer lugar, queremos agradecer la presencia de las trabajadoras y trabajadores, además de expresar nuestra más profunda solidaridad y el compromiso de trabajar a los efectos de resolver esta situación. También nos comprometemos a viabilizar todas las instancias posibles que permitan, nada más ni nada menos, que cumplir con las leyes laborales y los convenios firmados entre las partes. Acá no se obligó a nadie a firmar determinados convenios.

Como no tenemos en Comisión el quórum necesario para tomar resoluciones, estaría bueno que constara - además de lo planteado por los señores Diputados Placeres y Puig- que vamos a solicitar que se envíe esta versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Dinatra. Si bien formalmente ha habido otros canales de comunicación, nos gustaría que también los compañeros de estos espacios contaran con toda esta rica información de primera mano a fin de ayudar a resolver desde ese lugar.

SEÑOR TERZAGHI.- Una cuestión que nosotros también venimos analizando es cuáles son las contrapartidas que el Estado ofrece a estas empresas multinacionales para invertir en nuestro país y generar fuentes de trabajo. Consideramos que más allá de que ofrezcan fuentes de trabajo, los puestos laborales deben ser dignos, estables y seguros. Estamos interesados en que se analicen las condiciones contractuales que fija el Estado a través del Ministerio de Economía y Finanzas con estas empresas -en

este caso por el porte del casino-, a los efectos de ver si hay contraprestaciones en cuanto al ámbito laboral.

SEÑOR GROBA.- Saludamos a la delegación de los trabajadores. No es la primera vez que participan de esta Comisión de Legislación del Trabajo con estos mismos temas y algún otro agregado. En el período anterior, en función de las denuncias realizadas -no recuerdo en qué año-, esta Comisión hizo un encuentro sobre relaciones laborales en el departamento de Maldonado donde tratamos estos mismos temas. Algunos empresarios fueron y, otros, no. La Comisión de Legislación del Trabajo invitó a todos a participar, precisamente, para considerar estos asuntos.

En primer lugar, en el mismo sentido que los señores Diputados que hicieron uso de la palabra antes que yo, y a fin de aprovechar estos insumos lo máximo posible, quiero que se preserve los nombres de los compañeros y compañeras que asistieron hoy acá, ya que la versión taquigráfica es pública y va a llegar a los empresarios. No queremos que su presencia sea "una causa" -entre comillas- para que los empresarios hagan su magistral ingeniería de rotación de los trabajadores.

Quiero dejar esa constancia precisa, pues no ha sido la primera vez que ha sucedido lo antedicho.

En segundo término, cualquier capitalista que se instale en el Uruguay para promover fuentes de trabajo, hacer sus negocios y obtener ganancias, debe saber que una unidad productiva está compuesta por tres factores: el capital, el trabajo -la fuerza del trabajador- y el Estado. Por más que uno ponga millones de dólares en un "slot", este no funciona si detrás de él no hay trabajadores. Por lo tanto, es necesaria la fuerza del trabajador. Y el Estado determina un organigrama para el funcionamiento de esa empresa que debe respetar.

En los últimos años se ha avanzado muchísimo en materia de relaciones laborales. Entonces, las unidades productivas que se instalen, ya sean de capitales nacionales, de la región o multinacionales, deben saber que el Estado tiene un funcionamiento y que la unidad productiva tiene que respetar esos tres pilares.

Por último, reiteramos que lo planteado por los compañeros no es nuevo, lo que quiere decir que el tema no fue resuelto en los años anteriores. Sabemos que el señor moderador y el resto de los legisladores de todos los sectores de esta Comisión tienen en cuenta que esta no es la primera vez que nos visita el sindicato con estos temas. Esta Comisión ha realizado un trabajo continuo, tratado de promover las relaciones laborales permanentes y duraderas considerando los derechos de todos.

SEÑOR ABDALA.- Quiero hacer una propuesta adicional a las realizadas, pues considero que coadyuva en el sentido correcto, por razones parecidas a las que expresaba el señor Diputado Groba en la primera parte de su intervención. Además, ayudaría a mejorar esta situación -porque lo que abunda no daña-, superarla y salir de ella satisfactoriamente para todos los trabajadores.

Creo que no está mal que a la propuesta del señor Diputado Núñez se agregara la remisión de la versión taquigráfica al Ministerio de Turismo y Deporte y a la Intendencia de Maldonado porque son interlocutores frecuentes o constantes con esta empresa por razones que todos conocemos. Me parece bueno que estén enterados formal y oficialmente de que el Parlamento recibió versiones y denuncias complejas, ya que aquí no se ha hablado solo de treinta y seis despidos -que es lo urgente- sino de situaciones bastantes más profundas, que también son preocupantes. Me parece oportuno que se agreguen estos dos destinos.

SEÑOR ANDINO.- Como decía el señor Diputado Groba, somos asiduos visitantes de esta Comisión.

En esta visita, venimos a denunciar las cosas que, lamentablemente, pasan en nuestro sector.

Nosotros entendemos esto de las relaciones laborales del siglo XXI, como si fueran del 1800: armás el sindicato y siempre terminás afuera.

Aprovechamos la oportunidad para comentar el caso de una compañera del nuevo hotel del Chuy. Diez trabajadores se organizaron y la compañera delegada fue despedida con el argumento de querer envenenar a la dueña. Ahora media una denuncia penal y el lunes próximo estaremos ocupándonos del tema de su

reintegro. Hay que tener en cuenta todos los inconvenientes que le genera una situación de este tipo al trabajador. En este caso, ella es madre de tres hijos.

Hay que destacar el "modus operandi" de la dueña del hotel, quien dice: "Estos son los dictados de la empresa; esto es una dictadura". Entonces, es bravo negociar lo relativo a las relaciones laborales con los empresarios, sentados en una mesa en una situación de igualdad.

Y hay que tener en cuenta lo que planteaba el señor Diputado Groba en cuanto a la necesidad. Nosotros apostamos a que aquí ganemos las dos partes. Nos necesitamos mutuamente, entonces, ganar-ganar es imprescindible para los trabajadores y los empresarios. Nosotros no queremos que los empresarios se fundan y se vayan; queremos que prosperen para que nosotros también mejoremos nuestra calidad de vida. Ese es el norte permanente del sindicato. Y la negociación colectiva es el norte porque es parte de las nuevas relaciones de trabajo.

En cuanto a las nuevas leyes que se han aprobado en este país, cabe señalar que como en toda organización humana que somos, los procesos nos cuestan, pero el que siempre paga las consecuencias es el eslabón más débil de la cadena, que son los trabajadores.

En cuanto a la situación del Conrad, quiero decir que es un hecho lamentable y no se puede decir que la empresa está mal económicamente. Estamos hablando del reintegro de diecisiete trabajadores, lo que a nivel económico significaría sacarle un pelo a un gato. Además, los trabajadores están dispuestos a ir al seguro de paro y a reciclarse para desempeñarse en otra área. Cabe señalar que son buenos trabajadores. La empresa misma los califica como trabajadores recontratables. Entonces, acá no hay voluntad política; se está buscando el conflicto y se apunta a quebrar la organización.

El Diputado Abdala preguntaba si ha habido un atentado concreto contra la organización. Subieron treinta nuevos compañeros al sindicato y nombramos dos delegados. Y esto de nombrar dos delegados en caja sirvió como argumento a la empresa para decir que no quiere negociar con el sindicato porque nosotros le llenamos de delegados las áreas. Es un argumento muy mezquino; eso es no tener conciencia de la honestidad intelectual que tenemos los trabajadores organizados de este país. Nosotros no toleramos esas pequeñeces porque si pedimos la presentación de los números no es para hacer chicanas. No, se presentan los números y discutimos fraternalmente, peleando por los puestos de trabajo de los que quieren trabajar.

La empresa ha dicho que esto representa apenas el 3% de la plantilla y nosotros estamos llevando eso al 1,2% porque hay quienes quieren formarse y reciclarse a fin de ocupar otros puestos, pero acá hay una clara voluntad de no tomar a estos trabajadores.

Entonces, en cuanto a las relaciones laborales, quiero decir que, por supuesto, nos tocó recorrer un largo camino en esta empresa, como les sucedió a otros compañeros cuando salimos de la dictadura.

Es bueno decir que la Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay, Ahru, ha tenido un montón de prebendas por parte del Estado, pero lamentablemente los tres principales represores del movimiento sindical son el Mantra, que tiene a Marcelo Chiappino como dirigente, Joaquín Ramírez del Conrad y ahora no recuerdo el nombre del Gerente del Hotel Fasano. A su vez, el dirigente del Hotel Horacio Quiroga también es parte de esta organización empresarial.

Entonces, hay una política que juega a atacar a la organización sindical y el tema es que se aproxima la ronda de Consejos de Salarios.

Nosotros hemos denunciado que hay distintas categorías de hoteles y los salarios deberían corresponder a esas diferentes categorías, pero la empresa dice que el mercado regula. Además, nos juega en contra que todavía no se haya ratificado el Convenio Nº 158 de la OIT. Entonces, exhortamos a la Comisión en el sentido de que si hubiera algún trabajo específico en este tema, sería importante que se tratara porque el hecho de que el despido sea libre en el Uruguay permite que si al empleador no le gusta mi cara o le parezco muy gordo, me pueda echar, sin importar mi capacidad y voluntad de trabajo y que me ponga la camiseta de la empresa, aunque la mía está toda agujereada en el Mantra, en donde hace once años que estoy, pero igual meto para adelante. Entonces, no importa eso; lo único que importa es que nosotros trancamos cuando se comete una injusticia con los trabajadores. Es por eso que el despido libre en Uruguay nos complica bastante.

Por último, agradecemos profundamente la disposición a atendernos.

SEÑOR MODERADOR.- Antes que nada, quiero decir que la presencia del Sughu en esta Comisión ha sido habitual. Y cuando alguien concurre habitualmente a esta Comisión, con movilizaciones, denuncias y demás, es porque tiene una situación compleja en toda el área de actividad.

El Sughu ha estado acá por diferentes situaciones: el Four Points de Carmelo, el Mantra, el Conrad y el Fasano. ¿Cuál es el común denominador de esta situación? Empresas, hoteles cinco estrellas -en algunos casos definidos como seis estrellas-, que tienen exoneraciones tributarias concedidas por parte del Estado. ¿Para qué? Para generar, entre otras cosas, que se constituyan puestos de trabajo dignos y la posibilidad de trabajo, sobre todo en el interior del país.

Estas empresas tienen exoneraciones importantes. El problema son las contrapartidas. En ese sentido, cabe señalar que estas empresas, ya no cuando pierden, sino cuando ganan un poquito menos de lo previsto, toman como variable de ajuste los puestos de trabajo y el salario. Esta ha sido una constante de estas empresas. Hemos visto el incumplimiento de los acuerdos en el Four Points, los despidos en el Mantra -que hoy tiene un proceso de reclamo de los trabajadores-, y la situación en el Conrad. Y no estamos hablando de empresas inviables o fundidas; por el contrario.

Entonces, vamos a plantear, más allá de lo relativo al envío de la versión taquigráfica, que se invite al Ministerio de Economía y Finanzas porque nos parece que hay que analizar todo esto. Por supuesto que nos parece muy bien que se generen condiciones para que se invierta en el país, se promuevan puestos de trabajo y se mejore la actividad económica. Lo que pasa es que eso tiene que tener contrapartidas. Además, la realidad es que esto no supone un esfuerzo del Gobierno sino que es un esfuerzo del Estado y de la sociedad en cuanto se trata de una exoneración tributaria. Y si las respuestas van a ser que cuando las cosas van un poquito menos bien de lo que se preveía, se genera un despido de trabajadores, me parece que hay mecanismos que el Estado deberá ajustar.

Nosotros compartimos lo que planteaban varios legisladores en cuanto a enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sabemos que la Dinatra viene trabajando en el tema. Hace pocos días, en una reunión con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, planteamos esta situación. Sabemos que el señor Ministro se preocupó por este problema y que lo tomó con mucha seriedad; seguramente en los próximos días, cuando la semana que viene se desarrolle en Maldonado el Consejo de Ministros, el titular de la Cartera tomará contacto con ustedes. Nos parece que la situación lo amerita.

En cuanto a la difusión de esta situación, nos llama la atención -o no tanto- que decenas de despidos en el hotel Conrad no hayan provocado una importante presencia de medios de comunicación en la Comisión de Legislación del Trabajo. Habrá que analizar por qué se da esta circunstancia.

Nos parece imprescindible que, al mismo tiempo que lo haga el Ministerio, esta Comisión procese la posibilidad de incidir y ayudar a que se arribe a una solución que no sería otra que el reintegro de los trabajadores. Sabemos de la disposición del Sughu, no solo de venir a esta Comisión del Parlamento, sino también de concurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, e inclusive lo que ha hecho en materia de movilizaciones. Precisamente a partir de eso, en la Legislatura anterior logró que se aprobara una ley de descanso gastronómico, que permitió superar la situación de desconocimiento de normas que tenían décadas de existencia pero se incumplían. Insisto: conocemos la disposición del sindicato y por eso creemos que el Parlamento deberá estar a la altura de la situación y denunciarla.

Compartimos los planteamientos que se hicieron en el sentido de enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Turismo y Deporte y a la Intendencia de Maldonado, como sugirió el señor Diputado Abdala. También estamos de acuerdo con lo que mencionó el señor Diputado Núñez en cuanto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nos parece que las diferentes apreciaciones que se hicieron son importantes y que coadyuvan a resolver esta situación.

Por otra parte, el señor Andino preguntó qué pasa con el Convenio Nº 158 de la OIT. Puedo informar que en estos días hemos estado conversando al respecto -incluso con el señor Diputado Andrade-, y que en el PIT-CNT hay interés en ratificarlo, para que no se mantenga la discrecionalidad de despedir a voluntad de la empresa. Sin duda, este es un asunto importante. Todavía falta mucho por avanzar en materia legislativa, pero

esto es un ida y vuelta entre lo que pueda hacerse desde el Parlamento y la movilización social. Digo esto ahora, como legislador, pero opiné toda la vida lo mismo: creo que conjuntar esos aspectos resulta fundamental.

Como les informamos al inicio, por una cuestión de quórum no podemos votar ahora las propuestas que hicieron los señores Diputados, pero esto se resolverá en breve, porque algunos compañeros están haciendo lo posible por llegar a la Comisión en los próximos minutos. A nosotros nos parece fundamental que podamos invitar a la Dirección del hotel Conrad para el próximo lunes. A esos efectos, propondremos que la Comisión se reúna nuevamente en forma extraordinaria. Hay situaciones que no pueden esperar y, si no nos reuniéramos el lunes, tendríamos que esperar por las sesiones ordinarias de la Comisión, lo que nos llevaría a principios de abril. Pensamos que no hay tanto tiempo; debemos tratar de resolver esto ahora.

SEÑOR PLACERES.- ¿La empresa Conrad paga bonificación en el juego?

SEÑOR TERZAGHI.- Tiene un canon anual que paga a Rentas Generales, que creo que este año llegó a US$ 8:000.000.

SEÑOR PLACERES.- Eso está amparado por el Decreto Nº 502/84 del BPS, que refiere al sistema de trabajo bonificado.

Yo vengo de otro ámbito, donde siempre discutimos que aparte de los beneficios que otorga el Estado a algunas empresas que invierten, hay una competencia desleal con los casinos municipales, que pagan al día.

SEÑOR MODERADOR.- Si no hay más comentarios, agradecemos vuestra presencia en la Comisión y quedamos en contacto con ustedes.

(Se retiran de Sala los representantes de la Asociación de Funcionarios del Conrad y del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay)

(Ingresan a Sala integrantes de los Sindicatos Gomalar y SENNA)

——La Comisión da la bienvenida los señores Rafael Almirati, integrante del Sindicato de Gomalar, y Eduardo Roberto Maggiani, Secretario de Prensa y Propaganda, en representación del Sindicato de Empleados de Nix Nativa y Afines -SENNA-. Estos trabajadores solicitaron ser recibidos por la Comisión de Legislación del Trabajo a fin de relatar la situación que están enfrentando, que lleva a la pérdida de una importante cantidad de puestos de trabajo.

SEÑOR ALMIRATI.- Les agradecemos por permitirnos participar de esta reunión.

Gomalar S.A es una empresa distribuidora de bebida y su Directorio estaba presidido por el señor Hugo Corbo. A las dificultades financieras que comenzaron a entorpecer el normal funcionamiento de la empresa se le sumaron los adeudos que comenzó a contraer con la empresa madre, Milotur, su principal proveedor. Después de varios meses, los empleados comenzaron a alarmarse al ver que la situación no tenía vuelta atrás y la deuda era cada vez más importante. A través de varias fuentes, nos enteramos de que la situación era complicada y la distribuidora estaba bastante comprometida. Después de una negociación para extender el contrato, cambiaron las condiciones contractuales con su principal proveedor -Milotur-, que al ver que la situación se volvía inviable decidió cesar el contrato de distribución. Por lo tanto, nosotros quedamos sin empleo. La empresa entró en concurso de acreedores; hoy continúa en esa situación y por ello no tenemos carátula de despido. Como la empresa trabajaba de forma zafral, en los meses de junio, julio y agosto, los compañeros nos turnábamos para ser enviados al seguro de paro. Debido a esa situación, durante años anteriores, algunos compañeros ya alcanzaron los cuatro meses de seguro de paro. Por suerte, el sindicato ha colocado a esos compañeros en una nueva distribuidora. En la actualidad están trabajando cuatro y se sumarán otros tres. De esa forma, quedará cubierta la principal necesidad, es decir, atender la situación de estos compañeros. El resto de los trabajadores estamos a la espera del resultado de las negociaciones que está llevando adelante el sindicato. Ya veremos si podemos volver a nuestros puestos de trabajos, sumarnos a una nueva distribuidora o alguna otra alternativa.

Nuestra intención al venir acá es la de poner en conocimiento del Estado la situación de Gomalar, lo que ha hecho el señor Hugo Corbo y, aun cuando no sabemos bien qué es lo que ustedes pueden hacer, pedirles que el síndico, que ya fue nombrado, trate de hacer su trabajo de la manera más ágil posible. Pedimos esto para poder cesar la custodia de bienes que estamos llevando adelante varios compañeros de esta distribuidora, para que el señor Hugo Corbo no tome posesión de lo único que tenemos para cobrar nuestros haberes impagos, ya sea el sueldo del mes de febrero, el salario vacacional o la licencia no gozada. Estamos esperando que el síndico se presente en la empresa para que deje constancia notarial de lo que hay, poder liberarnos y seguir luchando desde otro lugar. Queremos asegurarnos de que Hugo Corbo no pueda tocar ningún bien, más allá de lo que ya sacó, porque antes de que nosotros comenzáramos a custodiar los bienes se llevó dos camiones. Si nosotros nos vamos, corremos el riesgo de perder mercadería y algún mobiliario que existe, que es lo que nos permitiría cobrar algo de nuestros haberes impagos. Nos hemos asesorado y nos han dicho que no podría hacerlo, pero eso no significa que no lo haga; ya ha hecho cosas que no pueden hacerse.

No pedimos nada que no nos corresponda. Queremos cobrar nuestros haberes adeudados. Por suerte, el SENNA -Sindicato de empleados de Nix Nativa y afines- y FOEB resguardan nuestras fuentes laborales, pero no pueden -ni lo pretendemos- hacerse cargo de los haberes adeudados por este señor.

Sabemos que este señor es muy hábil, y nos interesaría poder cobrarle nuestros haberes. Estamos en una posición bastante delicada. Para nosotros es muy difícil continuar con esta situación, porque no cobramos el sueldo, pero debemos cumplir con las obligaciones, mantener a nuestras familias, custodiar los bienes durante diez o doce horas al día y, mientras tanto, la familia nos reclama que busquemos un ingreso. Dedicamos mucho tiempo a la custodia de los bienes, pero no sabemos si lograremos cobrar lo que se nos debe.

Somos conscientes de que se trata de una empresa chica, que cuenta con veintiún trabajadores acá y catorce en Maldonado. Gracias a las negociaciones, los compañeros de Maldonado estarían trabajando nuevamente. Para los veintiún trabajadores de acá, y también para los de Maldonado -que no cobraron nada de lo adeudado, solo comenzaron a trabajar-, es muy importante encontrar una salida, porque esta situación genera grandes problemas y trastoca nuestra cotidianeidad.

Nuestra idea al venir acá, conjuntamente con el compañero Eduardo, era poner en conocimiento a la Comisión de Legislación del Trabajo de este conflicto y de lo que ha hecho el señor Hugo Corbo.

Muchas gracias.

SEÑOR MAGGIANI.- Nosotros somos integrantes de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida, es decir, el sindicato madre. Quería decir que con los empresarios uruguayos, en estos rubros siempre ha pasado lo mismo, es decir, llegan a un punto en que se mezcla el empresario uruguayo con la multinacional, no acuerdan la forma de trabajo y, entonces, lo que hace normalmente el empresario uruguayo es juntar unos pesos y hacerse fundir o desaparecer. Esto ya lo hemos vivido con cinco o seis distribuciones nuestras, después del cambio con CCU Chile. Por tanto, estamos acostumbrados a que pasen este tipo de cosas pero, basados en nuestra experiencia, no queremos que el señor Hugo Corbo zafe de todas sus responsabilidades como empresario, si así se le puede llamar.

No sé si ustedes saben lo que pasó con el señor Cancela, dueño de los refrescos Mío. Nosotros teníamos retenidas en Funsa todas las máquinas y la mercadería. Los compañeros de Funsa nos informaban que habían ido varias veces a intentar retirar la mercadería y nosotros los trancamos. Este señor, como debía el alquiler de Funsa, se presentó en un Juzgado diciendo que él ya no quería alquilar más y que no se le permitía sacar los bienes. El Juzgado le da la aprobación para que libere el depósito y con esta orden se llevó toda la mercadería, que no se sabe dónde está. A Creemos que lo sucedido en Mío es lamentable y no queremos que pase lo mismo con este distribuidor. Este hombre es muy ingenioso. Lo que hizo fue asesorarse bien antes de hacer la jugada, y me refiero a las partidas que nos debía. Recuerdan que, por Consejo de Salarios, los trabajadores teníamos una partida fija para Inau y Plan Juntos, de $ 8.000 por cada trabajador; él nos la debía y no la quería pagar. El último día se presenta en Dinatra y aporta la plata de la Federación para que nosotros no lo pudiéramos denunciar por apropiación ilícita o estafa por quedarse con el dinero de los trabajadores. El hombre está bien asesorado, tiene su grupo de abogados, que lo han ayudado a hacer piruetas durante varios años. Ahora lo que queda es que podamos liberarnos de la ocupación por medio del síndico, que es el señor López, quien ya se contactó con la Federación y combinamos una reunión para el día lunes, a la hora 9.

Esperemos que el síndico asist, así nos liberamos de la ocupación, de la responsabilidad del local y de todo lo demás, porque ya han llegado cuentas de cosas que no nos corresponden.

Como sindicato madre, lo que hemos hecho ha sido negociar los puestos de trabajo, que son nuestros; puede venir cualquier distribuidor, pero los trabajadores afiliados van a entrar a trabajar con su salario y las mismas condiciones de trabajo, y lo mencionamos porque muchas veces se habla del salario y se olvidan de las condiciones de trabajo.

En efecto, hemos conseguido un distribuidor de Maldonado, que ya se encuentra activo vendiendo otra marca. Vamos bárbaro con él; tomó a los catorce trabajadores, necesita más gente, compró camiones, en fin, se está poniendo en condiciones. El distribuidor de Montevideo presenta una situación más difícil. Es uno de los que quedó en la nada con Parmalat, y los dos camiones que trajo son de Parmalat. Nosotros le vamos a aguantar las condiciones laborales de los trabajadores por sesenta días, para demostrarle que tenemos las ganas de trabajar y que no venimos a robarle a nadie. Por ejemplo, en el día de hoy, a pesar haber una movilización, hoy salieron a trabajar. Entonces, esperaremos ese lapso para ver cómo le va a este distribuidor y, si no, tendremos que buscar otra forma para que los compañeros tengan su fuente de trabajo.

SEÑOR GROBA.- En primer lugar, quiero saludar a los compañeros de Gomalar S.A., que están en conflicto y también a la Federación Obrera de la Bebida, una organización que tiene una historia, una trayectoria en el Uruguay, respecto al tema de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

Seguramente, nuestros invitados estarán concurriendo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cumpliendo con todas las instancias que siempre se siguen como organización sindical, en la búsqueda de soluciones y de proteger las fuentes de trabajo. Nosotros, al igual que hacemos con las demás delegaciones - naturalmente que usted lo resolverá, señor Presidente, con todos los miembros de la Comisión, en el momento que contemos con quórum para resolver-, queríamos solicitar que la versión taquigráfica de esta reunión sea enviada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a su departamento inspectivo, a los efectos de que este tema se intente resolver como corresponde pero, además, que sea un antecedente más de los históricos que aquí el compañero dirigente de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida ha relatado respecto a este tipo de empresas, a los efectos de que se tomen las precauciones para intentar que estas situaciones se puedan prevenir y no intentar resolverlas una vez que suceden.

Reitero mi saludo a los trabajadores y quería decirles que todos los legisladores que estamos acá, de todos los sectores, estamos a las órdenes para tratar de ayudar a componer esta situación. Además, subrayo mi solicitud de que la versión taquigráfica de esta reunión sea enviada a los lugares antes mencionados.

Gracias, señor Presidente.

SEÑOR MODERADOR.- Una semana atrás, tuvimos oportunidad de dialogar con los trabajadores en el propio lugar en el que están resguardando esos bienes, para poder reclamar por los puestos de trabajo y por los créditos laborales impagos.

Nos parece importante la solicitud del señor Diputado Groba en cuanto a hacer llegar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, al mismo tiempo, poder difundir esta situación, en lo que tiene que ver con situaciones de empresas que dejan de cumplir con su actividad, sin que esto signifique grande perjuicios económicos para el empresario, pero sí para los trabajadores, que a veces quedan sin percibir sus haberes por licencia, salario vacacional, despido o lo que corresponda.

Creo que esto hace necesario redoblar esfuerzos por la aprobación de una ley de un fondo de garantía por insolvencia patronal, para que cuando se produzcan estas situaciones -que ya no son tan comunes como lo eran hace algunos años- los trabajadores puedan disponer de esos recursos para cobrar lo que les corresponde.

Creemos que acá hay varios pasos para dar. Sabemos que, tanto el sindicato de base como la FOEB -que nuclean al conjunto de los trabajadores de la bebida-, están haciendo los esfuerzos para que los trabajadores puedan retomar puestos de trabajo en aquella empresa que vaya a hacer la distribución. También conocemos

el esfuerzo que se viene haciendo en este sentido. Al mismo tiempo, pensamos que esto hay que amplificarlo y denunciarlo porque a los trabajadores les asiste plenamente el derecho.

Estoy seguro de que todos los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo y los sectores que aquí están representados vamos a hacer los esfuerzos necesarios para colaborar con esto.

La Comisión de Legislación del Trabajo se pone a disposición, tanto del sindicato de base como de la FOEB, a fin de aportar a la solución de este problema. Sabemos que en el Ministerio se está trabajando al respecto. Insisto: estamos interesados en poder contribuir a la solución de la situación de decenas de puestos de trabajo perdidos, del cobro de los créditos laborales y, al mismo tiempo, en tratar de aportar una solución más de fondo. Precisamente, creemos que el fondo de garantía por insolvencia patronal podría ser una contribución para estas situaciones que muchas veces se plantean en la Comisión.

Aclaro que informaremos sobre este asunto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y le vamos a enviar la versión taquigráfica de esta sesión para que en la comparecencia que vayan a realizar puedan plantear esta situación.

SEÑOR MAGGIANI.- Les damos las gracias por escucharnos y por aportar un granito de arena más para que los trabajadores podamos cobrar los salarios y las deudas.

SEÑOR MODERADOR.- La Comisión les agradece su presencia y queda a las órdenes.

(Se retira de Sala la delegación del sindicato de Gomalar)

——Continúa la sesión.

SEÑOR SECRETARIO.- Hoy se tenía que considerar la elección de Presidente, de Vicepresidente y determinar el régimen de trabajo.

En la reunión anterior se había planteado realizar esto en la primer sesión de abril, por lo tanto, si no tienen otra opción, les propongo que se vote posponer los primeros tres puntos del orden del día para la primera sesión del mes de abril.

SEÑOR MODERADOR.- Se va a votar la prórroga de la elección de Presidente, de Vicepresidente y del régimen de trabajo para la primera sesión del mes de abril.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR SECRETARIO.- Ahora corresponde la elección de Presidente ad hoc para que puedan seguir deliberando.

SEÑOR AMADO.- Propongo al señor Diputado Puig.

SEÑOR SECRETARIO.- Se va a votar.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Queda proclamado el señor Diputado Puig como Presidente ad hoc de la Comisión.

(Asume la Presidencia ad hoc el señor Diputado Puig)

SEÑOR PRESIDENTE AD HOC (Puig).- Con relación a la delegación del SUGHU que recibimos y a los trabajadores del Conrad, hubo varias iniciativas de Diputados en cuanto a enviar la versión taquigráfica a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Turismo y Deporte, de Economía y Finanzas y a la Intendencia de Maldonado, y a convocar a la empresa para el día lunes. Correspondería votar estas iniciativas.

SEÑOR NÚÑEZ.- Quisiera distribuir el acta de negociación colectiva que trajeron los trabajadores; quizá, se podría fotocopiar para que la puedan tener todos los integrantes de la Comisión.

SEÑOR AMADO.- Que se incorpore a la versión taquigráfica.

SEÑOR PRESIDENTE AD HOC (Puig).- Así es.

Entonces, se va a votar lo planteado anteriormente incluyendo lo que propuso el señor Diputado Nuñez en cuanto a incluir el acta de negociación colectiva en la versión taquigráfica.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Asimismo, corresponde votar dos sesiones extraordinarias.

Se va a votar la primera para el próximo día lunes, a la hora 11, a fin de recibir a la empresa Conrad.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad

Se va a votar la otra sesión extraordinaria para definir la elección de Presidente, de Vicepresidente y el régimen de trabajo el 7 de abril a la hora 12.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR ABDALA.- Tal como adelantamos informalmente, hemos comparecido el día de hoy a la Comisión en representación del Diputado Ezquerra Alonso, que es miembro titular en representación de nuestro grupo político y del Partido Nacional, junto con el Diputado Vidalín -que no ha podido asistir en función de que le surgieron compromisos inherentes a su representación política en el departamento de Tacuarembó- y en su nombre queremos formular un planteamiento, que creo que está en la naturaleza de las cosas y que seguramente será aceptado por todos, por cuanto es de estilo cuando se inicia un nuevo año legislativo y, en este caso, además, una nueva Legislatura y un nuevo Gobierno. Nos referimos a la posibilidad de que invitemos, en una fecha a definir, al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en una especie de primera reunión con agenda abierta, a efectos de poder hablar con el Ministro acerca de todos los asuntos vinculados con la Cartera y las grandes líneas de la política laboral.

Por lo que pudimos saber a través de la prensa, el señor Ministro hizo una serie de afirmaciones bien interesantes y estimulantes -no tuvimos oportunidad de asistir al acto de asunción- en cuanto a iniciativas que se propone impulsar desde el Ministerio, relacionadas con las políticas de empleo y apuntando hacia la calidad del trabajo; inclusive, anunció algunas iniciativas legislativas y habló de una reforma del Inefop. También planteó alternativas vinculadas con la Ley de Negociación Colectiva; según trasciende hoy en la prensa, habría habido una especie de avance con el sector empresarial para que las cámaras empresariales retiraran su denuncia de la OIT, lo que es alentador, porque creemos que, en esto, todos estamos para construir acuerdos, más allá de la opinión personal de cada uno.

Consideramos que sería muy bueno tener una primera instancia de reunión con el señor Ministro, seguramente en el mes de abril, en una fecha que habrá que combinar.

Desde luego, también será necesario hablar con todas las partes, con el PIT-CNT, con las cámaras empresariales. No queremos adelantarnos, pero sería bien interesante hacer una visita a la central sindical; decimos esto pensando en lo que ha sido tradición de esta Comisión.

En principio y sin ánimo de ir más allá de lo debido, el planteamiento concreto que queremos hacer, que entendemos que va a tener receptividad en la Comisión, es invitar al señor Ministro, en una fecha a combinar.

SEÑOR PRESIDENTE AD HOC (Puig).- Consideramos totalmente de recibo lo que plantea el señor Diputado Abdala.

La bancada del Frente Amplio comparte plenamente el planteo, dado que el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, compañero Murro, ha manifestado su disposición de concurrir a los diferentes ámbitos y explicitar el plan de trabajo del Ministerio, abriendo instancias de diálogo con todos los sectores. Por tanto, nos animamos a decir que, como bancada, compartimos plenamente esa invitación. Es más, de alguna manera el Ministro Murro, en ocasión de reunirse con los Representantes del Frente Amplio en la Comisión dejó abierta esa posibilidad.

Por eso, compartimos íntegramente esa convocatoria, que la coordinaremos a través de la Secretaría de la Comisión.

Por otra parte, nos ha llegado una comunicación del sindicato que nuclea a trabajadores de Aldeas de la Bondad de Salto y Paysandú, que están pasando una situación compleja en cuanto a los puestos de trabajo y al cambio del régimen de trabajo, en la que nos solicitan una reunión. Voy a pedir que la comunicación que enviaron sea incorporada a la versión taquigráfica y que les llegue a todos los señores Diputados. Quizá, sea posible recibirlos en la sesión de la Comisión del 7 de abril.

(Apoyados)

Se levanta la reunión.